



**You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Etos pracy w Polsce. Ewolucja zjawiska

Author: Urszula Swadźba

Citation style: Swadźba Urszula. (2015). Etos pracy w Polsce. Ewolucja zjawiska. W: U. Swadźba, B. Pactwa, M. Żak (red.), "Praca - więź - integracja : wyzwania w życiu jednostki i społeczeństwa : monografia poświęcona pamięci prof. zw. dr. hab. Władysława Jachera. T. 1, Praca, przedsiębiorczość, gospodarka oparta na wiedzy" (S. 85-98). Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Urszula Swadźba
Uniwersytet Śląski

Etos pracy w Polsce Ewolucja zjawiska

Wstęp

Praca oprócz wymiaru utylitarnego ma również wymiar aksjologiczny. Często właśnie ten drugi wymiar jest pomijany. W nim podkreśla się czynnik ludzki pracy, ludzką strukturę pracy i aspekt socjologiczny, uwypuklający empiryczny fakt, że praca jest czynnikiem wpływającym na osobowość człowieka w procesie pracy oraz zasadniczą przyczyną integrującą bądź dezintegrującą jednostki w grupie społecznej. Spojrzenie aksjologiczne na pracę pozwala ją traktować jako drogę nie tylko do osiągnięć materialnych, ekonomicznych, technicznych, ale przede wszystkim jako źródło wewnętrznego scalania człowieka i przyczynę ładu społecznego w grupie (JACHER, 2005).

Artykuł ma więc na celu przedstawienie przemian etosu pracy w społeczeństwie polskim. Analiza będzie przeprowadzona na podstawie badań socjologów polskich oraz badań własnych. Rozpocznie się w końcu lat 50. i zostanie doprowadzona do czasów współczesnych. Na zakończenie zostanie przedstawiony model przemian etosu pracy społeczeństwa polskiego.

Pojęcie etosu pracy, zastosowanie koncepcji Ronalda Ingleharta

Z pojęciem pracy i pracy zawodowej związane jest pojęcie jej etosu. Praca może być czynnikiem wzbogacającym człowieka i grupę tylko wtedy,

gdy jest odpowiedzialna, świadoma i dobrze zorganizowana, kiedy posiada swój etos, czyli określony zbiór norm regulujących jej jakość i charakter. Etos zawiera reguły praktyczne skłaniające jednostki i grupy do ich realizacji w działaniu. Etos wyznacza wartości, kierunki i formy działania jednostek i społeczności. Etos pracy to charakterystyczny dla danej jednostki, grupy lub całego społeczeństwa zespół wartości i norm odnoszący się do wartości fundamentalnej, jaką jest praca (SWADZBA, 2001: 29).

Podejście takie uwzględnia tradycyjny etos pracy oraz kształtujący się ostatnio komunikatywny etos pracy (MARIĄŃSKI, 1994: 65–78). Tradycyjny etos pracy związany jest z epoką industrialną. Powstał w związku z przejściem od gospodarki rolnej do gospodarki przemysłowej. Epoka industrialna charakteryzowała się racjonalną działalnością. Ukształtowała ona przedsiębiorców, którzy poprzez sumienną pracę w zawodzie spełniali swój obowiązek. Max Weber twierdził, że pewne kierunki protestantyzmu dostarczały bodźców sprzyjających racjonalnemu dążeniu do zysku (WEBER, 1994: 91). Komunikatywny etos pracy zaczął się kształtować wraz z odejściem epoki industrialnej i przejściem do gospodarki opartej na usługach i wiedzy. Na występujące zmiany w systemach wartości, w tym również wartości pracy, zaczęli zwracać uwagę zachodni socjologowie. Punktem wyjścia była teoria i badania Ronalda Ingleharta dotyczące zmian w systemach wartości w rozwiniętych społecznościach Zachodu. Autor postawił tezę o „spokojnej rewolucji” (INGLEHART, 1977). Z tych założeń wnioskuje on, że pokolenie młodsze będzie się skłaniać w kierunku wartości niematerialnych ze względu na to, że, wychowane w społeczeństwie dobrobytu, wartości materialne uważa za oczywiste (INGLEHART, 1998: 1–23). Natomiast pokolenie starsze, które w trakcie swojej socjalizacji doświadczyło biedy i różnych braków, będzie kierowało się wartościami materialnymi. Podobnym przekształceniom ulegają wartości pracy.

Na gruncie polskim dokonano reinterpretacji koncepcji Ingleharta. Marek Ziółkowski uzupełnił jego tezę, zwłaszcza przydatną do analiz w krajach postkomunistycznych, o rozróżnienie dwu porządków w wartościach postmaterialistycznych (ZIÓŁKOWSKI, 2000: 117–124). Wskazał on, że analizy wartości można przeprowadzić na dwu poziomach. Jeden związany jest z wartościami egzystencjalnymi (np. praca), drugi z wartościami kulturowymi (np. religia, rodzina). Taka koncepcja teoretyczna i reprezentowany sposób podejścia do analizy będzie przydatny szczególnie w interpretacji zgromadzonej literatury. Społeczeństwo polskie cechowało się bowiem specyficznym etosem pracy.

Dziedzictwo etosu pracy w okresie realnego socjalizmu w Polsce

Spółeczeństwo polskie okresu realnego socjalizmu odziedziczyło system wartości okresu międzywojennego. Na jego oblicze wpłynęły trzy czynniki:

1. Etos chłopski, w którym praca była ważną wartością (JACHER, SWADŹBA, 2008). Ten etos przede wszystkim sankcjonował pracę na swoim. Ziemia, rodzina i praca miały pierwiastek świętości. Pracy wokół ziemi i gospodarstwa należał się szacunek. Był to warunek przetrwania rodzin i społeczności lokalnych (STRYK, 1999). Taki stosunek do pracy wpływał na sposób postrzegania innego rodzaju pracy, jak praca w przedsiębiorstwie. Synowie chłopscy podejmujący pracę w przedsiębiorstwach socjalistycznych w początkach realnego socjalizmu nie poczuli się do obowiązku pracy.
2. Po drugie, na ukształtowanie się etosu pracy społeczeństwa polskiego miało wpływ dziedzictwo szlacheckie (JACHER, SWADŹBA, 2008). W mentalności szlacheckiej dominował wzór rycerza, zdobywcy. Takie wzory były przydatne w okresie walk o polską narodowość w okresie zaborów i w okresie odzyskiwania niepodległości. Wspomagała je rodzina oraz Kościół katolicki. Praca nie była wysoko wartościowana, szczególnie praca fizyczna (TAZBIR, 1976). Szczególnie dotyczyło to wykonywania pracy na rzecz obcych, okupacyjnych władz. Sabotaż był wysoko ceniony. Nie wpłynęło to pozytywnie na kształtowanie się etosu pracy przydatnego w społeczeństwie industrialnym. W tradycji kulturowej „praca u podstaw” i „praca organiczna” pozostawione były kształtującemu się mieszczaństwu. Ponieważ była to warstwa bardzo słaba, jej postawy nie wpłynęły zasadniczo na postawy całego społeczeństwa. Odmienna sytuacja występowała tylko na Śląsku. Praca będąca podstawą utrzymania, a w szczególności wykonywana tu praca fizyczna, była wysoko wartościowana (SWADŹBA, 2001).
3. Po trzecie, na polski etos pracy wpływ miała etyka katolicka (JACHER, SWADŹBA, 2008). Praca w niej ma przede wszystkim wymiar egzystencjalny. Poprzez nią zdobywa się środki do życia dla siebie i dla rodziny. Ma również wymiar moralny i traktowana jest jako wyraz miłości bliźniego. W polskiej tradycji kulturowej praca rzadko była uznawana za cel sam w sobie, za przywilej, źródło poczucia własnej wartości (ZIÓŁKOWSKI, 2000: 148). Podstawowym czynnikiem tej etyki jest wartość osoby ludzkiej, a charakter pracy w stosunku do człowieka jest instrumentalny. Istotny wkład w taki sposób myślenia o pracy miała myśl społeczna Jana Pawła II (1981).

Na to dziedzictwo etosu pracy nałożyła się ideologia realnego socjalizmu. Szczególnie dowartościowywała ona pracę fizyczną, która była przywi-

lejem i osiągnięciem realnego socjalizmu. Wartość tę propagowano w latach 50., w okresie realizacji planu sześcioletniego. W praktyce jednak działania władz szły w kierunku obniżania wartości pracy. Bezsens pracy na pokaz i marnotrawienie jej wyników spowodowały, że już w latach 50. pojawiły się symptomy rozbijania jej etosu (SWADŹBA, 2001: 79–88).

„Mała stabilizacja” — etos pracy społeczeństwa polskiego końca lat 50. i lat 60.

Po roku 1956 nastąpił okres odwilży popaździernikowej. Wśród szerszych mas społeczeństwa pojawiło się poczucie „małej stabilizacji” jako wynik nadziei na poprawę sytuacji w przyszłości (Roszkowski, 2009: 236–258). Sposób wykonywania pracy i stosunek pracy nie były istotnym kryterium prestiżu w ówczesnym społeczeństwie. Najbardziej cenione w społeczeństwie wartości pracy wywodziły się z rzemieślniczej tradycji dobrej roboty. W pracy bardziej ceniło się dobre stosunki z kolegami i przełożonymi niż sam proces pracy. Praca była więc wartością ze względu przede wszystkim na swoje wartości afiliacyjne, a nie prakseologiczne (SUFIN, WESOŁOWSKI, 1963; POMIAN, STRZESZEWSKI, 1969). Trudno się dziwić takiej wartości nadawanej pracy w sytuacji, gdy nie dawała zbyt wielu gratyfikacji materialnych, a uzyskane środki pozwalały na przeciętny poziom życia. Praca zawodowa była raczej przedłużeniem domu i przyjaciół niż miejscem wysiłku, pracy i konkurencji.

„Względna liberalizacja” — etos pracy społeczeństwa polskiego lat 70.

Okres lat 70. to czas rozbudzenia potrzeb konsumpcyjnych społeczeństwa. Nastąpiła dalsza poprawa warunków materialnych ludności. W szybkim tempie rosły płace i spożycie. Początkowo nastroje społeczne poprawiały się wraz z poprawą sytuacji ekonomicznej (Roszkowski, 2009: 359). Ten okres w porównaniu z okresem stalinowskim odznaczał się względną liberalizacją systemu, większą otwartością granic i kontaktu ze światem. Nie był to czas nasilonego terroru, ostrych, otwartych społecznych konfliktów.

W latach 70. socjologowie znacznie częściej podejmowali badania nad wartościami pracy, szczególnie pracy robotników (STRZESZEWSKI, 1973, JARO-

SIŃSKA, 1975; DOBROWOLSKA, 1980; HIRSZEL, 1983). Wynikało to z roli, jaką robotnicy pełnili w systemie realnego socjalizmu. Interesowano się traktowaniem przez nich pracy oraz sposobem sytuowania jej w systemie wartości wśród innych wartości życiowych. Robotnicy najczęściej traktowali pracę w kategoriach wartości instrumentalnych (JAROSIŃSKA, 1975; HIRSZEL, 1983). Motywacje materialne występowały u większości robotników, jednakże ich nasilenie było różne. Niezbyt liczna była grupa tych, którzy ujmowali pracę w kategoriach użyteczności społecznej. Potrzeba wykonywania pracy ciekawej, zgodnej z zainteresowaniami występowała szczególnie silnie w grupie najmłodszych. Z upływem lat coraz ważniejszy stawał się materialny cel pracy (JAROSIŃSKA, 1975). Autoteliczny sens pracy charakterystyczny był dla bardziej elitarnych grup inteligenckich, a zwłaszcza dla zawodów twórczych oraz takich grup, jak lekarze, dla których poczucie misji zawodowej ciągle jeszcze nie było rzadkością (NOWAK, 1979: 157). Praca zawodowa była szczególną wartością dla kobiet, które ją podejmowały. Badania wykazywały, że kobiety ceniły ją ze względu na poczucie niezależności od męża oraz możliwość nawiązywania kontaktów poza sferą rodziny i sąsiadów. Dominowały więc w niej wartości afiliacyjne i społecznościowe, a w mniejszym stopniu ekonomiczne i samorealizacyjne (ibidem).

„Czasy permanentnego kryzysu” — etos pracy w latach 80.

Dekada lat 80. rozpoczęła się strajkami i powstaniem Solidarności. 13 grudnia 1981 roku został wprowadzony stan wojenny (ROSZKOWSKI, 2009: 377–388). Dla społeczeństwa polskiego był to czas permanentnego kryzysu, który objął wszystkie sfery aktywności społecznej. Niedobory podstawowych artykułów, ich fatalna jakość, system zaopatrzenia kartkowego — wszystko to powodowało zmęczenie i nerwowość w stosunkach międzyludzkich. Szerzyły się cyniczne postawy społeczne, nakierowane na obronę poziomu życia swojego i swojej rodziny. Rozszerzało się zjawisko emigracji z kraju (ibidem).

W tym okresie szczególnie podejmowany był problem etosu pracy. Ze względu na powszechnie występujące braki materiałowe i towarowe coraz bardziej postępował jego rozpad. Istniejące wtedy warunki społeczno-polityczne, a przede wszystkim wprowadzenie stanu wojennego, spowodowały spadek motywacji do pracy. Praca nie była wtedy wysoką wartością (TURSKI, 1983; JACHER, 1985; WALCZAK-DURAJ, 1988; BUGIEL, 1990; POLESZCZUK, 1991). Badania OBOP-u wskazywały tylko trzy grupy zawodowe, które były oceniane jako dobrze pracujące: górników (89% wskazań), hutników

(76% wskazań) i rolników (73% wskazań). Wiele innych grup zawodowych, w tym urzędnicy, było ocenianych bardzo krytycznie (Turski, 1983). Przyczyny, które powodowały, że praca nie była wielką wartością, ciągle się pogłębiały. W zakładach pracy powszechne były: marnotrawstwo środków produkcji, nieracjonalne zatrudnienie, nierytmiczna produkcja, rozpad dyscypliny formalnej, pijaństwo, kumoterstwo i nepotyzm. Praca w latach 80. była często zadaniem pozornym. Najistotniejszy w strukturze organizacyjnej zakładu pracy był etat, a nie ekonomiczne potrzeby zakładu. Również zdegradowany był system awansów, kompetencje i pracowitość nie były odpowiednio wynagradzane (Klepańczuk, 1995: 23–31).

W połowie lat 80. wśród polskich socjologów istniały już możliwości podjęcia badań ujawniających systemowe przyczyny upadku wartości pracy. Jedna z Auterek sformułowała tezę o „kontrideologii pracy” (Walczak-Duraj, 1988). Stwierdziła, że przyczyny, które doprowadziły do kryzysu pracy w Polsce, tkwiły w mechanizmach kierowania i zarządzania, w przyjęciu i forsowaniu określonej strategii industrializacji, bardzo mocno uwikłanej w kontekst ideologiczny i polityczny. Za wskaźnik zupełnej degeneracji pracy uznać można sytuację, w której cele realizowane w procesie pracy ulegają całkowitemu zaprzeczeniu (Walczak-Duraj, 1989: 113–114). Zwracano uwagę, że w gospodarce planowej występował brak mechanizmów pozwalających wiązać poziom indywidualny z makrospołecznym poziomem realizowania wartości pracy, bądź dysfunkcjonalność tych mechanizmów. Pod koniec lat 80. dysfunkcjonalna sfera wartości pracy rozszerzała się (Walczak-Duraj, 1989; Poleszczuk, 1991). Należało jeszcze odpowiedzieć na pytanie, w jaki sposób Polacy radzili sobie w trudnej sytuacji niedoborów rynkowych (Pawelczyńska, 1992). Okazywało się, że wartości pracy i przedsiębiorczości były realizowane poza formalnym zatrudnieniem. Fuchy, wyjazdy zagraniczne, podczas których można było zarobić więcej niż w trakcie etatowej pracy, stanowiły popularne źródło zarobku (Gliński, 1992). Wysoko ceniona była wtedy aktywność i sam sukces w korzystaniu z pozaoficjalnych czy dodatkowych form zarobkowania. Tego typu sytuacje powodowały rozpad norm etycznych w pracy i poza nią. W tym okresie istniały również innego rodzaju postawy, które można nazwać ucieczką od pracy, takie jak migracja (Jacher, Michalczyk, Zagórny, 1983). Bylejakość i przeciętność w latach 80. stały się w pracy trwałym elementem logiki przetrwania.

Etos pracy w okresie transformacji systemowej

W latach 90., po okresie 45 lat trwania realnego socjalizmu Polska wchodziła w okres transformacji systemowej. Obrady Okrągłego Stołu doprowadziły do podziału władzy politycznej (Roszkowski, 2009: 398–487). Wprowadzona przez rząd Tadeusza Mazowieckiego reforma gospodarcza, zwana reformą Balcerowicza, rozpoczęła stopniowe przechodzenie do gospodarki rynkowej. Reforma uruchomiła proces prywatyzacji gospodarki, co początkowo związane było ze spadkiem poziomu życia ludności. Upadały zakłady przemysłowe i rosło bezrobocie. Rozwijająca się gospodarka rynkowa spowodowała wzrost gospodarczy, a jednocześnie polaryzację społeczeństwa. Na przełomie XX i XXI wieku wzrosło bezrobocie. Młode pokolenie, szczególnie z miast i miasteczek, nie mogło znaleźć pracy. Nastąpiło przyspieszenie emigracji za pracę, zwłaszcza gdy w 2004 roku Polska została członkiem Unii Europejskiej. Te wszystkie procesy nie pozostały bez wpływu na system wartości i zachowania ludzi.

Powstające wtedy zjawiska (prywatyzacja, bezrobocie) pozwalały sądzić, że praca stanie się cenionym dobrem (KOZEK, 1994; WALCZAK-DURAJ, 2001). W pierwszych latach transformacji systemowej praca nie była jeszcze ważnym elementem zabiegów, ponieważ istniały inne możliwości zarobkowania (np. handel pograniczny, zarobkowe wyjazdy zagraniczne). Na brak wykształconych wartości pracy i zagubienie zwłaszcza młodego pokolenia, które dopiero wchodziło w życie zawodowe, wskazywały badania przeprowadzone wśród młodzieży (BOROWSKA, 1994; GNIAZDOWSKA, 1996). Nowością w gospodarce rynkowej było zjawisko bezrobocia. Upadające zakłady przemysłowe zwalniały swoich pracowników, a nie wchłaniała ich jeszcze powstająca sfera usług. Bezrobocie najczęściej jest potężnym instrumentem wymuszającym dyscyplinę i szacunek do pracy dla tych, którzy ją posiadają, a dla tych, którzy jej nie posiadają, stanowi ona przedmiot pożądania. Badania z początku lat 90. wskazywały na coś innego: system rekompensaty utraconych dochodów, przeczekiwanie w szkołach okresu braku pracy, trzymanie pracowników na zasadzie pracy socjalnej (MARIAŃSKI, 1994; KOZEK 1994).

Dopiero badania przeprowadzane w drugiej połowie lat 90. wskazywały na zwiększenie się wartości pracy w życiu Polaków (DERCZYŃSKI, FALKOWSKA, 2000; SWADŹBA, 2001). Praca, po rodzinie, znalazła się drugim miejscem w systemie wartości (inne wartości to: wiara w Boga, dobrobyt materialny, czas wolny). W drugiej połowie lat 90. dokonana się więc zdecydowana orientacja wobec wartości pracy (SWADŹBA, 2001: 151–155). Polacy doznali szoku bezrobocia, a wymagania prywatnych pracodawców wprowadziły dyscyplinę i poszanowanie pracy. Na rynek pracy wchodziło również młode

pokolenie, które nie знаło pracy w okresie realnego socjalizmu. Po wprowadzeniu gospodarki rynkowej i niedoborze miejsc pracy dobrze wynagradzana praca była przedmiotem zabiegów o jej zdobycie i utrzymanie. Co jest interesujące, z badań wynikało, że państwowy sektor był postrzegany jako pewniejszy pracodawca (ibidem: 206–208). Na wzrost wartości pracy zwracano uwagę w badaniach EVS (SIKORSKA, 2002: 22–45). Istotny w nich jest wątek, który nie występował wcześniej, mianowicie że praca może mieć cechę samorealizacji. Na tę cechę pracy Polacy zaczęli coraz bardziej zwracać uwagę (LEWANDOWSKA, WENZEL, 2004; SWADŹBA, 2008; SWADŹBA, 2009b; SWADŹBA, 2012). Poniższa tabela przedstawia cechy pracy w zależności od wieku respondentów. Są to wyniki badań własnych.

Tabela 1

Wiek respondentów a wybór cech pracy (odpowiedź – bardzo ważne) (%) N = 540

Cechy pracy	Wiek respondentów					
	do 30 lat	31–40 lat	41–50 lat	51–60 lat	61–70 lat	70 i więcej lat
Dobre zarobki	64,1	54,9	56,8	63,2	61,5	47,1
Pewność pracy	62,1	70,6	72,1	76,8	73,1	58,8
Brak napięć w pracy	50,5	49,0	54,1	51,6	53,8	27,5
Sympatyczni ludzie, z którymi się pracuje	53,4	51,0	50,5	51,6	55,1	52,9
Spotykanie się z ludźmi	33,0	31,4	22,5	30,5	37,2	31,4
Praca ciesząca się ludzkim szacunkiem	32,0	35,3	25,2	35,8	38,5	45,1
Praca społecznie użyteczna	11,7	26,5	9,0	17,0	25,6	19,6
Praca interesująca	65,0	49,0	43,2	40,0	51,3	43,1
Praca odpowiadająca zdolnościom	46,6	47,1	45,0	49,5	59,0	37,3
Praca, w której czujesz, że możesz coś osiągnąć	54,4	37,3	26,1	38,9	46,2	25,5
Duże możliwości awansu	35,9	23,5	14,4	18,9	32,1	17,6
Możliwość wykazania się inicjatywą	34,0	23,5	21,6	26,3	28,6	15,7
Praca odpowiedzialna	32,0	27,5	32,4	31,6	42,9	29,4
Wygodne godziny pracy	35,0	31,4	23,4	28,4	32,1	21,6
Długie urlopy	25,2	17,6	17,1	12,6	16,7	13,7

Źródło: Badania i obliczenia własne (SWADŹBA, 2012: 236)

Po analizie tabeli 1 (s. 92), która pokazuje zależność cech pracy od wieku, można stwierdzić, że:

- rośnie znaczenie egzystencjalnych i społecznych cech pracy w kategorii średniego pokolenia,
- rośnie znaczenie samorealizacyjnych i kreatywnych cech pracy w wieku przedemerytalnym,
- spada znaczenie wszystkich cech pracy w wieku emerytalnym,
- rośnie znaczenie wszystkich cech pracy w wieku młodym, ale szczególnie cech samorealizacyjnych i kreatywnych,
- młode pokolenie duże znaczenie przypisuje ludycznym cechom pracy.

Tabela 2

Wykształcenie respondentów a wybór cech pracy
(odpowieź — bardzo ważne) (%) $N = 540$

Cechy pracy	Wykształcenie			
	podstawowe/ gimnazjalne	zasadnicze zawodowe	średnie/ policealne	wyższe
Dobre zarobki	64,3	65,7	56,4	54,8
Pewność pracy	62,5	72,4	70,8	67,6
Brak napięć w pracy	33,9	46,6	55,4	52,8
Sympatyczni ludzie, z którymi się pracuje	43,6	48,3	52,8	62,3
Spotykanie się z ludźmi	44,6	31,6	26,7	29,6
Praca ciesząca się ludzkim szacunkiem	37,5	43,1	27,2	29,6
Praca społecznie użyteczna	16,1	19,7	16,4	17,6
Praca interesująca	44,5	48,3	43,1	59,3
Praca odpowiadająca zdolnościom	42,8	46,6	45,6	53,7
Praca, w której czujesz, że możesz coś osiągnąć	37,5	35,1	36,4	50,9
Duże możliwości awansu	22,6	16,7	20,0	36,1
Możliwość wykazania się inicjatywą	19,6	19,7	29,2	32,4
Praca odpowiedzialna	33,9	32,8	28,4	45,7
Wygodne godziny pracy	25,0	28,7	28,7	32,4
Długie urlopy	14,3	19,0	15,9	21,3

Źródło: Badania i obliczenia własne (SWADŹBA, 2012: 233)

Z kolei tabela 2 (s. 93) pokazuje, że wraz ze wzrostem wykształcenia rośnie znaczenie cech pracy:

- społecznych (brak napięć w pracy, sympatyczni ludzie, z którymi się pracuje),
- samorealizacyjnych (praca interesująca, odpowiadająca zdolnościom, w której można coś osiągnąć),
- kreatywnych (praca odpowiedzialna, z możliwością wykazania się inicjatywą i możliwością awansu),
- ludycznych (wygodne godziny pracy i długie urlopy).

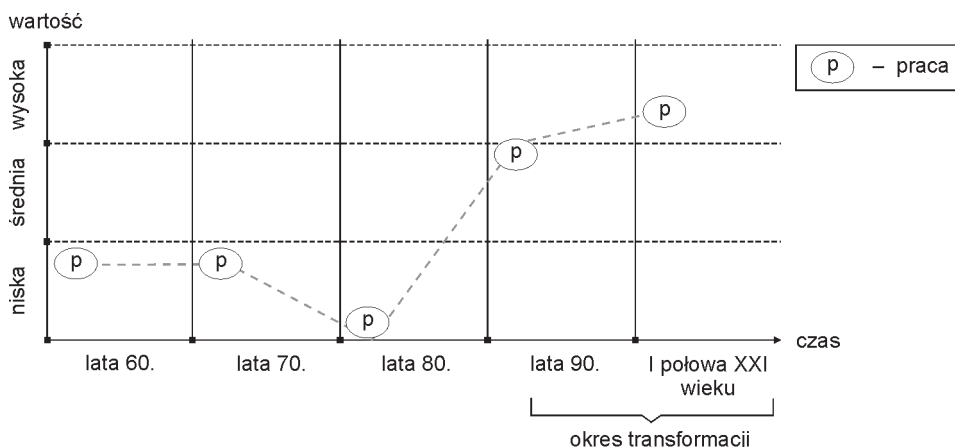
Wartości samorealizacyjne w pracy są szczególnie istotne dla młodych ludzi z wyższym wykształceniem (SWADŹBA, 2008). Praca jest dla nich dużą wartością i stanowi o sensie życia. Nastawieni są na awans w pracy i wykazanie się inicjatywą. Poszukują pracy dobrze płatnej, również ze względu na jej wartości kreatywne i samorozwojowe. Jest to więc kategoria pracowników, którzy charakteryzują się wartościami postmaterialistycznymi i komunikatywnym etosem pracy (SWADŹBA, 2008; SWADŹBA, 2012). Badania nad wartościami pracy wskazują na jeszcze jeden wątek — wzrost znaczenia jej wartości wśród kobiet (TITKOW, 2007; SWADŹBA, 2009a; SWADŹBA, 2012: 255—275). Szczególnie dotyczyło to kobiet z wyższym wykształceniem. Wskazywano równocześnie na zjawisko „szklanego sufitu” jako bariery przeszkadzającej w samorealizacji zawodowej kobiet.

Okres transformacji systemowej można podzielić na dwa okresy, jeśli chodzi o zmiany w etosie pracy. Pierwszy etap to lata 90. Początkowo mamy do czynienia z nieznacznymi zmianami w etosie pracy. W drugiej połowie lat 90. polskie społeczeństwo coraz bardziej ceni pracę i traktuje ją jako oczywistą wartość. Jest to efekt zwiększonego bezrobocia, a także prywatyzacji. Drugi etap to pierwsza dekada XXI wieku. Praca jest wysoko cenioną wartością, nie tylko ze względu na swoje funkcje egzystencjalne, ale również samorealizacyjne. Docenianie tych wartości świadczyłoby o przemieszczaniu się społeczeństwa polskiego w kierunku wartości postmaterialistycznych.

Podsumowanie

Podsumowując zmiany, jakie nastąpiły w etosie pracy w społeczeństwie polskim w ciągu ostatnich 50 lat, można pokusić się o wyznaczenie pewnych trendów. Okres analizy jest bowiem bardzo zróżnicowany, wyznaczają go uwarunkowania gospodarcze i polityczne, które były bardzo różnorodne i, jak wykazywały badania, w znacznym stopniu odcisnęły się na świadomości

ci aksjologicznej Polaków. Poniżej przedstawiono model zmian etosu pracy w analizowanym okresie.



Rys. 1. Model zmian etosu pracy w Polsce

Źródło: Opracowanie własne

Przy analizie należy się odwołać do koncepcji R. Ingleharta. Zgodnie z nią społeczeństwo polskie żyjące w niedostatku powinno preferować wartości materialistyczne, w tym wartość pracy. Ważne jest jednak uzupełnienie tej teorii o koncepcję M. Ziółkowskiego (ZIÓŁKOWSKI, 2000). Praca jako wartość egzystencjalna powinna być rozpatrywana w ekonomicznej przestrzeni wartości, a inne wartości, jak rodzina, moralność i religia – w przestrzeni społeczno-kulturowej. Społeczeństwo polskie okresu realnego socjalizmu, żyjące w niedostatku, nie miało możliwości realizacji wartości pracy. Warunki społeczno-ekonomiczne i powszechna dostępność pracy zdecydowanie osłabiły wartość pracy. Dopiero transformacja systemowa wymusiła inną drogę rozwoju. Z jednej strony umocnił się etos pracy ze względu na trudną dostępność pracy, z drugiej strony nastąpiła pokoleniowa zmiana w postrzeganiu różnych aspektów wartości pracy. W młodym pokoleniu kształtuje się nowy etos pracy, gdzie jest ona ważną wartością, ale nie tak istotną. To pokolenie wykazuje realizację postmaterialistycznych aspektów pracy. Aktualna jest więc konkluzja, że

wartość pracy ma bardzo ważne znaczenie, ale oprócz wartości materialnych i egzystencjalnych młode pokolenie chce realizować się w czasie wolnym, poza pracą. Dlatego możemy mówić o wykształcaniu się nowego, komunikatywnego etosu pracy, który jest symptomem zmiany w systemie wartości młodego pokolenia (JACHER, SWADŹBA, 2008).

Bibliografia

- BUGIEL J., BURKIEWICZ M., HABER L.H., PAWNIK W., 1990: *Praca jako wartość świadomości załogi przedsiębiorstwa przemysłowego*. Kraków. Wyd. AGH.
- DERCZYŃSKI W., FALKOWSKA M., 2000: *Praca i bezrobocie*. W: *Nowa rzeczywistość. Oceny i opinie 1989–1999*. Red. K. ZAGÓRSKI, M. STRZESZEWSKI. Warszawa. Wyd. Akademickie „Dialog”.
- DOBROWOLSKA D., 1980: *Wartość pracy dla jednostki w środowisku przemysłowym*. Warszawa. Wyd. Instytut Wydawniczy CRZZ.
- DURAJ D., 1991: *Etos pracy w perspektywie sprywatyzowanej gospodarki*. „Humanizacja Pracy”, nr 1–3.
- GLIŃSKI P., 1992: *Fucha, układy, praca na lewo*. W: *Praca i uczciwość*. Red. A. PAWEŁCZYŃSKA. Warszawa. Wyd. Archidiecezji Warszawskiej.
- GNIAZDOWSKA I., 1996: *Spółeczna wartość pracy w ocenie młodych pracowników przemysłu*. „Humanizacja Pracy”, nr 4.
- HIRSZEL K., 1983: *Robotnicy i inżynierowie. Postawy wobec pracy i wartości społecznych*. Warszawa. Wyd. „Książka i Wiedza”.
- INGLEHART R., BASANEZ M., MORENO A., 1998: *Human Values and Beliefs; A Cross-Cultural Sourcebook*. Ann Arbor. A Michigan University Press.
- INGLEHART R., 1977: *The Silent Revolution: Changing Values and Political Systems among Western Publics*. Princeton. Princeton University Press.
- JACHER W. (red.), 1985: *Socjologiczne mierniki efektywności pracy*. Katowice. Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.
- JACHER W., MICHALCZYK T., ZAGÓRNY S., 1983: *Młodzież województwa opolskiego na przełomie lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych*. Opole. Wyd. Instytut Śląski.
- JACHER W., SWADZBA U., 2008: *Od tradycyjnego do komunikatywnego etosu pracy? Specyfika etosu pracy w Polsce*. W: *Wartości, postawy i więzi moralne w zmieniającym się społeczeństwie*. Red. J. MARIAŃSKI, L. SMYCEK. Kraków. Wyd. WAM PTS.
- JAROSIŃSKA M., 1975: *Przystosowanie młodzieży robotniczej do pierwszej pracy*. Warszawa. „Książka i Wiedza”.
- JASIŃSKA-KANIA A., MARODY M., 2002: *Polacy wśród Europejczyków*. Warszawa. Wyd. Naukowe Scholar.
- JAN PAWEŁ II, 1981: *Laborem exercens*. Częstochowa. Wyd. Diecezjalne.
- KLEPAJCZUK B., 1995: *Etos pracy w przededniu transformacji systemu społecznego*. Szczecin. Wyd. Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- KOZEK W., 1994: *Praca w warunkach zmian rynkowych*. Warszawa. Wyd. First Business College.
- MARIAŃSKI J., 1994: *Etos pracy bezrobotnych*. Lublin. Wyd. KUL.
- MARIAŃSKI J., 1996: *Etos pracy — rozpad i szanse rekonstrukcji*. W: *Praca nad pracą. Kongres pracy we Wrocławiu*. Materiały konferencyjne z Kongresu Pracy w 1991 roku. Wrocław.
- NOWAK S., 1979: *System wartości społeczeństwa polskiego*. „Studia Socjologiczne”, nr 4.
- PAWEŁCZYŃSKA A. (red.), 1992: *Wartości i ich przemiany*. Warszawa. Wyd. Archidiecezji Warszawskiej.
- POLESZCZUK J., 1991: *Praca w systemie gospodarki planowej*. W: *Co nam zostało z tych lat?* Red. M. MARODY. Londyn. Wyd. „Aneks”.
- ROSZKOWSKI W., 2009: *Historia Polski 1914–2005*. Warszawa. Wyd. Naukowe PWN.

- SIKORSKA M., 2002: *Zmiany postaw Polaków wobec pracy: lęk przed bezrobociem i samorealizacja*. W: *Polacy wśród Europejczyków*. Red. A. JASIŃSKA-KANIA, M. MARODY. Warszawa. Wyd. Naukowe Scholar.
- STYK J., 1999: *Chłopi i wieś polska w perspektywie socjologicznej i historycznej*. Lublin. Wyd. UMCS.
- SUFIN Z., WESOŁOWSKI W., 1963: *Miejsce pracy w hierarchii wartości*. „Kultura i Społeczeństwo”, nr 4.
- SWADŹBA U., 2001: *Śląski etos pracy. Studium socjologiczne*. Katowice. Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.
- SWADŹBA U., 2008: *Praca jako wartość w życiu Ślązaków*. W: *Świat wartości Ślązaków*. Red. U. SWADŹBA. Katowice. Wyd. Gnome.
- SWADŹBA U., 2009a: *Praca czy rodzina? Dylematy kobiet śląskich*. Red. U. SWADŹBA. Katowice. Wyd. Gnome — Uniwersytet Śląski.
- SWADŹBA U., 2009b: *Etos pracy na Górnym Śląsku. Tradycja, współczesne oblicze i zmiany*. „Studia Socjologiczne”, nr 4.
- SWADŹBA U., 2012: *Wartości — pracy, rodziny i religii — ciągłość i zmiana. Socjologiczne studium społeczności śląskich*. Katowice. Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.
- TAZBIR J., 1976: *Próba określenia kultury szlacheckiej w Polsce przedrozbiorowej*. W: *Tradycje szlacheckie w kulturze polskiej*. Red. Z. STEFANOWSKA. Warszawa. Wyd. Naukowe PWN.
- TITKOW A., 2007: *Tożsamość kobiet polskich. Ciągłość, zmiana, konteksty*. Warszawa. Wyd. IFiS PAN.
- WALCZAK-DURAJ D., 1988: *Ideologiczne i instytucjonalne uwarunkowania etosu pracy klasy robotniczej*. Łódź. Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego.
- WALCZAK-DURAJ D., 2001: *Ewolucja postaw społecznych wobec wartości pracy w Polsce*. „Humanizacja Pracy”, nr 1–2.
- WEBER M., 1994: *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*. Lublin. Test.
- ZIÓŁKOWSKI M., 2000: *Przemiany interesów i wartości społeczeństwa polskiego. Teorie — tendencje — interpretacje*. Poznań. Wyd. Fundacji „Humaniora”.

Źródła internetowe

- LEWANDOWSKA J., WENZEL M., 2010: *Praca jako wartość. Komunikat z badań*. (BS/87/2004). Warszawa 2004. www.cbos.pl. dostęp: 4.11.2010.
- POMIAN G., STRZESZEWSKI M., 1969: *Postawy wobec pracy i zakładu pracy*. OBOP i SP. www.obop.pl. dostęp: 3.11.2010.
- STRZESZEWSKI M., 1973: *Wstępne sprawozdanie z badania pt. „Praca a zawód”*. OBOP i SP. www.obop.pl. dostęp: 3.11.2010.
- TURSKI J., 1983: *O pracy i zakładach pracy. Wstępne opracowanie*. OBOP i SP. www.obop.pl. dostęp: 3.11.2010.

Urszula Swadźba

The ethos of work in Poland
The evolution of the phenomenon

Summary

This article applies to the transformation of the ethos of work in Poland during the post-war period. The work ethos and the theory of Ronald Inglehart, which will be used in further analysis, are defined. The article begins with the words of Władysław Jacher indicating the axiological dimension of human labor. The analysis was conducted based on the research of sociologists depicting Polish work ethos. It starts from the end of the 50s, and has been brought to modern times, where the author used her own research in a large extent. In conclusion, the model of transformation of the work ethos of the Polish society is presented. Additionally, the emergence of a new, communicative work ethos, as a symptom of changes in the value system of the young generation, is also indicated.

Key words: ethos of work, Polish society, evolution of the phenomenon